

EBH/404/2006

Év

2006

Védett tulajdonság:

Érdekképviselethez tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

A Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete egyik megyei szövetsége által képviselt kérelmező előadta, hogy volt munkáltatója, egy önkormányzati intézmény megsértette a 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) több rendelkezését, amikor szakszervezeti alapszervezet szervezése miatt - többek között- kérelmezővel szemben fegyelmi vizsgálatot indított, majd annak eredményeként közalkalmazotti jogviszonyát megszüntette.

A hatóság tárgyalást tartott, meghallgatta a kérelmezőt, a képviselőjében megjelent szövetség titkárát és az eljárás alá vont intézmény igazgatóját. Kérelmezővel szemben a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény legsúlyosabb büntetését, elbocsátást rendelt el a munkáltatói jogkör gyakorlója. Kérelmező a tárgyaláson előadta, hogy az elsőfokú ítélet jogerőre emelkedett, egyik fél sem támadta meg, a kérelmező közalkalmazotti jogviszonya- megszűnt.

A hatóság a döntésénél figyelembe vette a munkaügyi bíróság által feltárt tényeket, illetve megállapította, hogy a bíróság nem vizsgálta az egyenlő bánásmód követelményét. Figyelembe vette továbbá, hogy kérelmező közalkalmazotti jogviszonya időközben megszűnt, tehát vele szemben a jogsértés már nem áll fenn.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

Az eljárásban csatolt iratokból megállapítható volt, hogy kérelmező belépési nyilatkozata 2005. február 21--én kelt. A szervezet április 15--én megalakult, az alakuló ülésen kérelmezőt titkárnak választották. A szervezet április 20-án írásban jelentkezett a megyei szervezeténél. Kérelmező az eljárásban igazolta, hogy a jogsértéskor rendelkezett az Ebktv. 8.§ s) pontja szerinti védett tulajdonsággal, a megindított fegyelmi vizsgálat igazolta azt is, hogy hátrány érte.

A fegyelmi vizsgálattal összefüggésben keletkezett iratokból (tanúmeghallgatási jegyzőkönyvek, az április 8--i jegyzőkönyv, amelyet sem kérelmező, sem a fegyelmmel érintett másik kollégája nem írtak alá), megállapítható, hogy a vizsgálat kérelmezővel és másik két, fegyelmi eljárás alá vont személlyel szemben alapvetően a szakszervezet szervezése miatti tevékenységükkel összefüggésben indult. Ezt támasztja alá az a körülmény, hogy a fegyelmi eljárás során meghallgatott tanúkat kizárólag a szakszervezet megalakulásával kapcsolatban hallgatták meg, és nem az egyébként a fegyelmi eljárás megindítását megalapozó körülményekre nézve. Mindez megállapítható a fegyelmi vizsgálatban meghallgatott tanúk nyilatkozatairól felvett jegyzőkönyvekből, ahol az alábbi kérdéseket tette fel a vizsgálóbiztos: *„Ismeretei szerint hogyan kezdődött a munkahelyi szervezet szerveződése? Kapott--e tájékoztatást jogokról és kötelezettségekről? Alapszabályról volt--e szó, kapott--e róla tájékoztatást? Miért lépett be a szakszervezetbe? Mióta tagja a szakszervezetnek? B. N. munkából való felfüggesztése óta volt--e bent a munkahelyén? Hogyan szerzett tudomást a szakszervezet alakulásáról? Miért nem akart szakszervezeti tag lenni? A Tisztségviselők jelölésével kapcsolatban miről tájékoztatták? Mikortól létezik a szakszervezet? Miért léptél be a szakszervezetbe?„* stb.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A 2005. április 8--i eredménytelen első alakuló ülést megelőzően kérelmezővel és a fegyelmi eljárással érintett másik dolgozóval is közölte a munkáltatói jogkör gyakorlója, hogy ellenük fegyelmi vizsgálat indul. Kérelmezőt aznap felfüggesztették a munkájából, amiről többen is értesültek. Az eljárás alá vont intézmény igazgatónöje több forrásból (faliújságra kifüggesztett Hirdetmény, Kérelmező 2005. április 4--én írt levele) szerzett tudomást arról, hogy 2005. április 8--án alakuló ülésre hívták össze a belépési nyilatkozatot aláíró dolgozókat, és nyilvánvalóan tudta, hogy kérelmező illetve a fegyelmi eljárással érintett másik két leendő tisztségviselő még nem lehet megválasztva. Amennyiben tehát sikeres lett volna a 2005. április 8--i alakuló ülés, ezen időpont után Kérelmezővel, mint megválasztott szakszervezeti tisztségviselővel szemben csak a Kjt. 10.§--ában foglaltak betartásával lehetett volna megindítani a fegyelmi eljárást, azaz előzetesen értesíteni kellett volna a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet. A hatóság nem találta kimentésre alkalmasnak az eljárás alá vont azon védekezését, hogy a fegyelmi eljárást kérelmezővel szemben azért indították meg és folytatták le, mert az intézmény nevét és logóját a bélyegzőn illetve a hivatalos levelezés során használták. A 2005. április 8--i alakuló ülés eredménytelenségéhez valószínűsíthetően hozzájárult, hogy délutánra már tudomást szereztek a dolgozók a három szakszervezeti tisztségviselőnek jelölt személlyel szemben induló fegyelmi eljárásról. Az egy héttel később megtartott alakuló ülésen a fegyelmi eljárás vizsgálóbiztosa is részt vett, és tájékoztatta a megjelenteket arról, hogy kérelmező fegyelmi eljárás hatálya alatt áll és a munkavégzés alól fel van függesztve, majd felszólította kérelmezőt, hogy hagyja el a munkahelyet. Mindezt az alakuló ülésről felvett jegyzőkönyv tartalmazza. A jegyzőkönyvből az is megállapítható, hogy az alakuló ülést ezúttal munkaidő utáni időpontra hívták össze.

Az eljárás során az eljárás alá vont intézmény vezetője nem tudta megfelelően alátámasztani, hogy a kérelmezővel szembeni eljárásának - azt követően, hogy tudomást szerzett kérelmező 2005. április 4--én írt bejelentésből arról, hogy munkahelyi alapszervezetet kívánnak létrehozni-, a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka volt.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A védekezésként felhozott érvei - kérelmező fegyelemsértése azzal, hogy több leendő szakszervezeti tag márciusi munkabéréből levonták a tagdíjat - sem a munkaügyi bíróság előtt, sem a hatóság eljárásában nem voltak alkalmasak arra, hogy ésszerű indokát adják kérelmező meghurcoltatásának nagy nyilvánosság előtt, mely alapvetően arra irányult, hogy a szakszervezeti szerveződést lefékezze, illetve különböző jogszabályi és egyéb indokokra hivatkozással akár meg is akadályozza.

Az Alkotmány 4.§-ában rendelkezik arról, hogy a szakszervezetek és más érdekképviselések védik és képviselik a munkavállalók, a szövetkezeti tagok és a vállalkozók érdekeit. A szakszervezeti szervezkedés szabadsága alapjog, alapjogi jellege azonban nem az Alkotmány 4.§-ából következik, hanem az egyesülési jogot deklaráló 63.§ (1) bekezdése és az e szabadságot megfogalmazó 70/C.§ egymásra vonatkoztatásból. A szakszervezetek megalakításának és működésének szabadsága lényegében az egyesülési jogon nyugszik. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint (24/1990. (XI.8.) AB határozat), a szakszervezeti tagság is lehet olyan közösségi cél, amely indokolhatja a pozitív diszkriminációt. A szakszervezetek ugyanis az Alkotmány 70/C.§-ában foglalt gazdasági érdekek védelme, valamint a sztrájkjog gyakorlása terén kitüntetett szerepet játszanak. E funkciójuk közvetlenül kapcsolódik az Alkotmány preambulumban szereplő szociális piacgazdaság megvalósításához. Ennyiben a szakszervezetek léte és működése a tagok magánérdekein túlmutató közérdeket is szolgál.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

Az ENSZ Közgyűlése XXI. ülészakán 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelyet Magyarországon az 1976. évi 8. sz. tvr--rel hirdettek ki, 22. Cikkében arról rendelkezik, hogy mindenkinek joga van a másokkal való szabad társulásra, ideértve azt a jogot, hogy érdekei védelme céljából szakszervezeteket alakítson, illetőleg azokhoz csatlakozzon. E jog gyakorlását csak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban az állam biztonsága, a közbiztonság és a közrend, illetőleg a közegészség, a közerkölcs vagy mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 24.§ (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétegye. A (2) bekezdés értelmében a szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.

A fenti rendelkezésekből levonható az a következtetés, hogy az Alkotmányban, az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvényben valamint a Munka Törvénykönyvében is biztosított jogok nemcsak a már megalakult szakszervezetet illetik meg, hanem a megalakulás céljából elindított szerveződést is, hiszen a végeredmény, azaz maga a szakszervezet ennek a folyamatnak az eredményeképpen jön létre.

A fegyelmi vizsgálat során meghallgatott tanúkhöz a vizsgálóbiztos, akit az eljárás alá vont intézmény vezetője, mint munkáltatói jogkört gyakorló rendelt ki, olyan kérdéseket intézett, amelyek nem álltak szoros összefüggésben a konkrét vizsgálat céljával. A meghallgatások olyan időpontokban történtek (ápr.18.) amikor a munkahelyi alapszervezet már megalakult, az alakuló ülésen a vizsgálóbiztos is jelen volt, tehát megfelelő információk birtokába kerülhetett. Ennek ellenére - figyelmen kívül hagyva az Mt. 26.§ (1) bekezdésében foglaltakat olyan kérdéseket intézett a tanúkhöz, hogy mikor léptek be a szervezetbe, mióta tagjai annak, miért léptek be stb.

Az osztott bizonyítás szabályai alapján megállapítható volt, hogy a kérelmező rendelkezik az Ebktv. 8.§ s) pontjában meghatározott védett tulajdonsággal, és a fentiekben kifejtettek alapján emiatt őt más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személlyel szemben hátrányos megkülönböztetés érte.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

Az eljárás alá vont intézmény kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, kimentése eredménytelen volt, az eljárás alá vont a megkülönböztetésnek ésszerű indokát nem adta.

A hatóság az eljárás alá vont intézménnyel szemben szankciót alkalmazott, elrendelte - a határozat nyilvánosságra hozatala a honlapján. Mivel a jogsértés már nem állt fenn, a leghatékonyabbnak a szélesebb körű nyilvánosságra hozatalt tartotta olyan intézkedésnek, amely leginkább visszatartó erejű.

2006. július

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.